

TULEVAISUUSVERSTAS

NÄKEMYKSELLISEN ENNAKOINTITIEDON TUOTTAJANA



Euroopan unionin
osarahoittama



Elinvoimakeskus



Ennakoiva
tieto toiminnaksi

Tulevaisuusverstas-työpajamenetelmä auttaa ymmärtämään paremmin nykyistä toimintaympäristöä.

Sen lisäksi se toimii keinona erilaisten tulevaisuuskuvastojen näkyväksi tekemiselle.

Tavoitteena on koostaa yhdessä näkemystä tulevaisuudesta ja siihen tarvittavista toimenpiteistä. Tulevaisuusverstaan voi järjestää joko livetapahtumana, etänä tai hybridinä.

MIKSI?

Sosiaalisten ongelmien ratkaisuun ja demokraattisen päätöksenteon tueksi.

MITEN?

Nykyhetken ymmärtämisestä ponnistetaan kohti tulevaa ja siihen tarvitaan ihmisten supervoimaa – kykyä kuvitella.

MITÄ?

Tuloksena syntyy esim. skenaarioita, visioita ja tulevaisuuskuvia, jotka kuvastavat yhteistä ymmärrystä toivotuista ja mahdollisista tulevaisuuksista.

TIETO

Käytettävissä
olevan informaation
koostaminen,
yhdistely ja
tiivistäminen.

TULKINTA

Ennakointitiedon
tarkastelu ja
tulkinta
valitusta
näkökulmasta

TOIMINTA

Ennakointitiedon
käytännön
soveltaminen,
joka konkretisoi
hyödyt

Tulevaisuusverstaiden kaksi päätoivetta:

- tulevaisuuksista tietäminen** (tiedon tuotto päätöksentekoon) **ja**
 - tulevaisuuksien tekeminen** (tavalliset ihmiset mukaan kuvittelemaan tulevaisuuksia).
- Nämä tavoitteet eivät ole toisiaan poissulkevia (Armanto ym. 2022, 225).**

Tärkeässä roolissa tulevaisuusverstaan toteuttamisessa on myös tuloksien tulkinta ja niistä viestiminen.

Mitä halutaan
saada verstaasta
tulokseksi?

VALMISTELU

Rakennetaan pohja
verstastyöskente-
llylle ennen
varsinaista
tapahtumaa.

Keitä
tulevaisuusvers-
taaseen tarvitaan
mukaan?

KRITIIKKI

Luodaan laajaa
ymmärrystä
käsiteltävään
aiheeseen liittyvistä
nykyhetken
ongelmista.

Miten päästään
haluttuun
lopputulokseen?

VISIO

Otetaan käyttöön
ihmisten
supervoima,
kuvittelu.

Miten tuloksia
pystyy
hyödyntämään?

TOIMEENPANO

Määritetään
konkreettiset
käytännön
toimenpiteet,
jotka ovat
mahdollisimman
tarkkoja.

Miten herätellään osallistujien ajatuksia tarkastelemaan aihetta eri näkökulmista?

*Miten verstastehtävät tulisi rakentaa,
jotta ne auttavat osallistujia kulkemaan vaihe vaiheelta
**tämän hetken näkymistä ja mahdollisuuksista
tulevaisuuden tarjoamiin vaihtoehtoihin?***

INSPIRAATIOPUHEENVUOROT MIKSI?

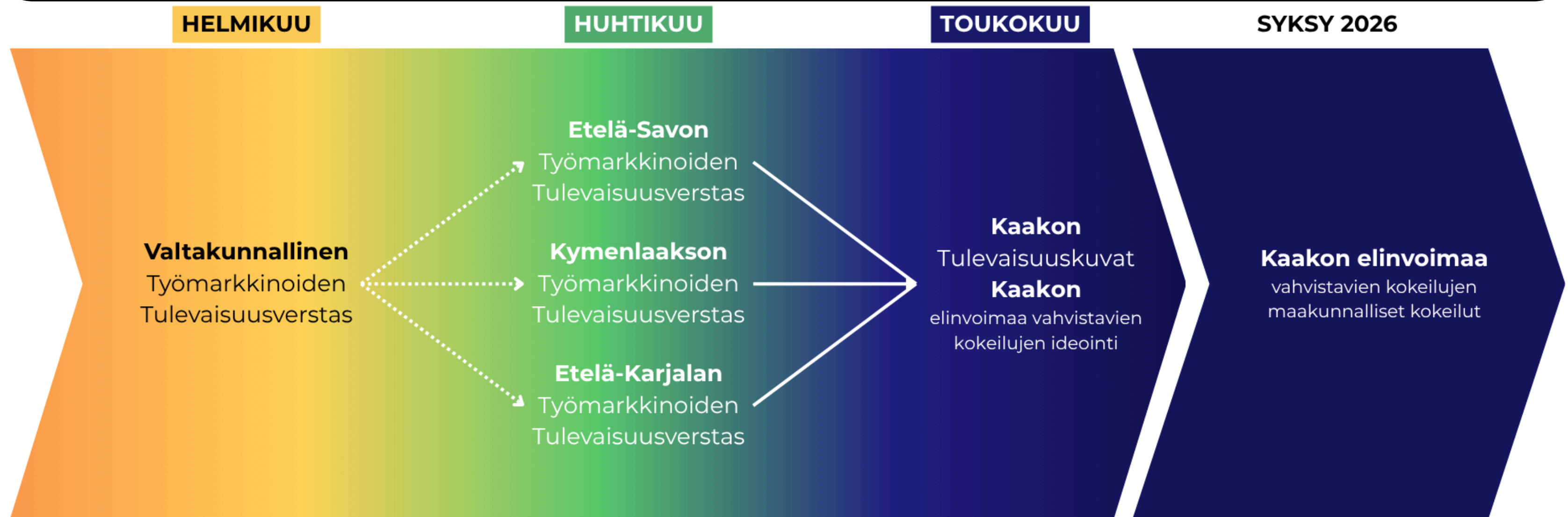
OSALLISTUJILLE UUSIA NÄKÖKULMIA TAI AJATTELEMISEN AIHETTA

INSPIRAATIOPUHEENVUORO

ESIMERKKI

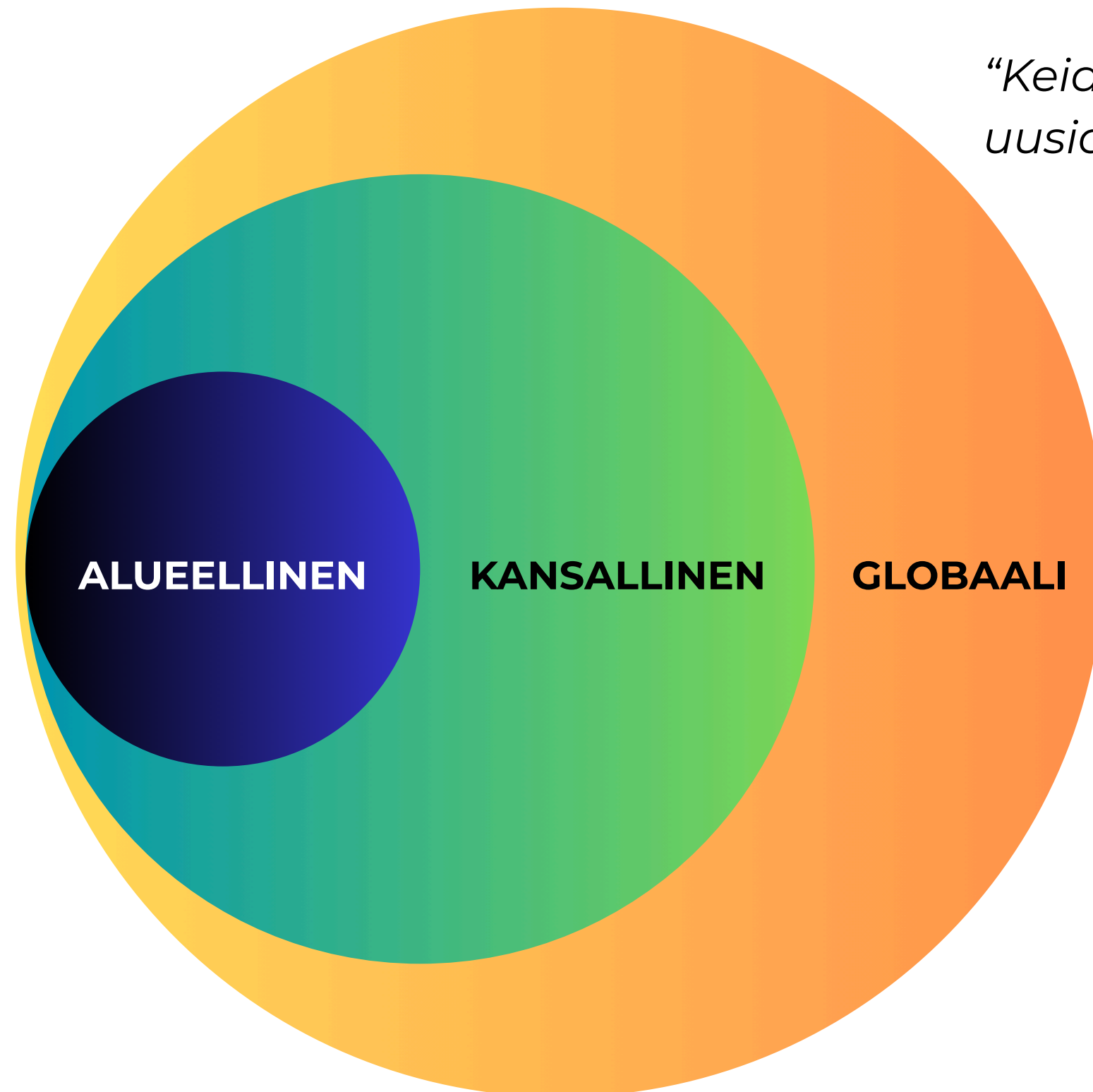


CASE: MAAKUNNALLISET TULEVAISUUSVERSTAAT



KAAKON TYÖMARKKINOIDEN TULEVAISUUSVERSTAAN KEYNOTET

“Keiden pitämät alustuspuheenvuorot antaisivat osallistujille uusia näkökulmia tai ajattelemisen aihetta?”



GLOBAALI NÄKÖKULMA:

TYÖMARKKINOIDEN KEHITYSDATAA

KANSALLINEN NÄKÖKULMA:

- OSA GLOBAALIN NÄKÖKULMAN PUHEENVUOROA
- VALTAKUNNALLISEN TYÖMARKKINOIDEN TULEVAISUUSVERSTAAN TULOKSISTA JOHDETUT JÄNNITEPARIT

ALUEELLINEN NÄKÖKULMA:

PAIKALLINEN ELINKEINOELÄMÄN EDUSTAJA

KAAKON TYÖMARKKINOIDEN TULEVAISUUSVERSTAAT - TYÖPAJARUNKO

- **TULEVAISUUDEN ORGANISAATIOT JA OSAAMISTARPEET**
- **MIELIKUVITUS** Millaiset organisaatiot rekrytoivat ja minkälaista osaamista etsitään vuonna 2035?
- **MIELIKUVITUS** Kuka palkataan? Kuka jää ilman työtä?
- **OSAAMISSIIRTYMÄT**, joita tarvitaan organisaatioissa vuoteen 2035 mennessä

ORGANISAATION NIMI

TULE MEILLE **TÖIHIN**

ORGANISAATION KUVAAUS

TYÖN KUVAUS

✓
✓
✓

Olemme _____ alan toimija ja haemme _____ tehtävään henkilöä, joka on _____ ja osaa erityisesti _____.

Eduksi katsotaan myös _____ ja _____, koska _____.

Me tarjoamme _____ ja _____ työyhteisön, jossa _____ Lisäksi meidät tunnetaan _____ ja _____, koska olemme _____.

Hakemus pyydetään (milla tavalla, mihin)

Tiedustelut
+123-456-7890

MIELIKUVITUS Millaiset organisaatiot rekrytoivat ja minkälaista osaamista etsitään vuonna 2035?

Ryhmätehtävä **Organisaation osaajatarve, osa 1**

1. Valitkaa ryhmässä maakunnalle tyypillinen organisaatio, jonka uskotte tarvitsevan uusia osaajia vuonna 2035
2. Täydentäkää työnhakuilmoitukseen avoimen tehtävän tiedot

OSAAMISSIIRTYMÄT

Osaamissiirtymä = muutos siinä, mitä osaamista tarvitaan, miten sitä hyödynnetään ja mihin se siirtyy eri tehtävien, toimialojen ja roolien välillä.
Uusien taitojen oppiminen sekä olemassa olevan osaamisen uudelleen suuntaaminen ja yhdistämisestä muuttuvassa toimintaympäristössä.

Vuosi 2035 - avoimen työpaikan ja työnhakijan vastaavuus
ORGANISAATIO - Mitä tarvitaan, jotta rekrytointi on mahdollinen? Kuka auttaa?

TYÖNHAKIJA - Mitä tarvitaan, jotta rekrytointi on mahdollinen? Kuka auttaa?

Vuosi 2026 - päätöksenteko ja valmiudet nykyhetkessä
Mitä nykyhetkessä olisi tehtävä, jotta kyseinen organisaatio pystyy ja haluaa rekrytoida uuden henkilön vuonna 2035?

Mitä nykyhetkessä olisi tehtävä, jotta kyseinen henkilö pystyy ja haluaa työllistyä vuonna 2035?



Euroopan unionin
osarahoittama



#tulevaisuusverstaas2026
www.xamk.fi/kaakkoact

MIELIKUVITUS

Kuka palkataan? Kuka jää ilman työtä?

Ryhmät valitsivat 12 hakijaprofiilista keksimänsä organisaation avoimeen tehtävään parhaiten sopivia henkilöitä sekä mahdollisia varasijavalintoja.

Ryhmätehtävä Organisaation osaajatarve, osa 2

1. Noutakaa työnhakijakortit
2. Valitkaa rekrytoijan roolissa sopivin hakija ja muutama varalle jäävä ehdokas.

Hahmokuviutus: Milla Hokkanen



KOKENUT, 54 V.



PALUUMUUTTAJA, 55 V.



KORKEAKOULUTETTU, 31 V.



NUORI, 19V.



KAUSITYÖLÄINEN, 44 V.



ETÄTYÖLÄINEN, 55 V.



KANSAINVÄLINEN, 31 V.



YRITTÄJÄ, 51 V.



PALVELEVA, 35 V.



PITKÄAIKAISTYÖTÖN, 52 V.



ELÄKELÄINEN, 68 V.



EPÄVARMA, 32 V.

OSAAMISSIIRTYMÄT

Osaamissiirtymä = muutos siinä, mitä osaamista tarvitaan, miten sitä hyödynnetään ja mihin se siirtyy eri tehtävien, toimialojen ja roolien välillä.

Uusien taitojen oppiminen sekä olemassa olevan osaamisen uudelleen suuntaaminen ja yhdistämisestä muuttuvassa toimintaympäristössä.

Vuosi 2026 - osaamissiirtymiin valmistautuminen

Mitä nykyhetkessä on tehtävä, jotta useampi työnhakijoista vastaisi organisaation osaajatarpeeseen vuonna 2036? Mitkä ovat maakunnan vahvuuksia, joita voitaisiin hyödyntää?

OSAAMISSIIRTYMÄT, joita tarvitaan organisaatioissa vuoteen 2035 mennessä

Ryhmatehtävä **Osaamissiirtymät, osa 3**

Osaamissiirtymä = muutos siinä, mitä osaamista tarvitaan, miten sitä hyödynnetään ja mihin se siirtyy eri tehtävien, toimialojen ja roolien välillä.

Uusien taitojen oppiminen sekä olemassa olevan osaamisen uudelleen suuntaaminen ja yhdistämisestä muuttuvassa toimintaympäristössä.

Millaisia osaamissiirtymiä tarvitaan, jotta toivottu tulevaisuus työmarkkinoilla on mahdollista saavuttaa?

Ryhmatehtävä **Osaamissiirtymät, osa 4**

Mitä olisi tehtävä nykyhetkessä, jotta useampi hakijoista olisi organisaation osaamistapeeseen vastaava vuonna 2035?

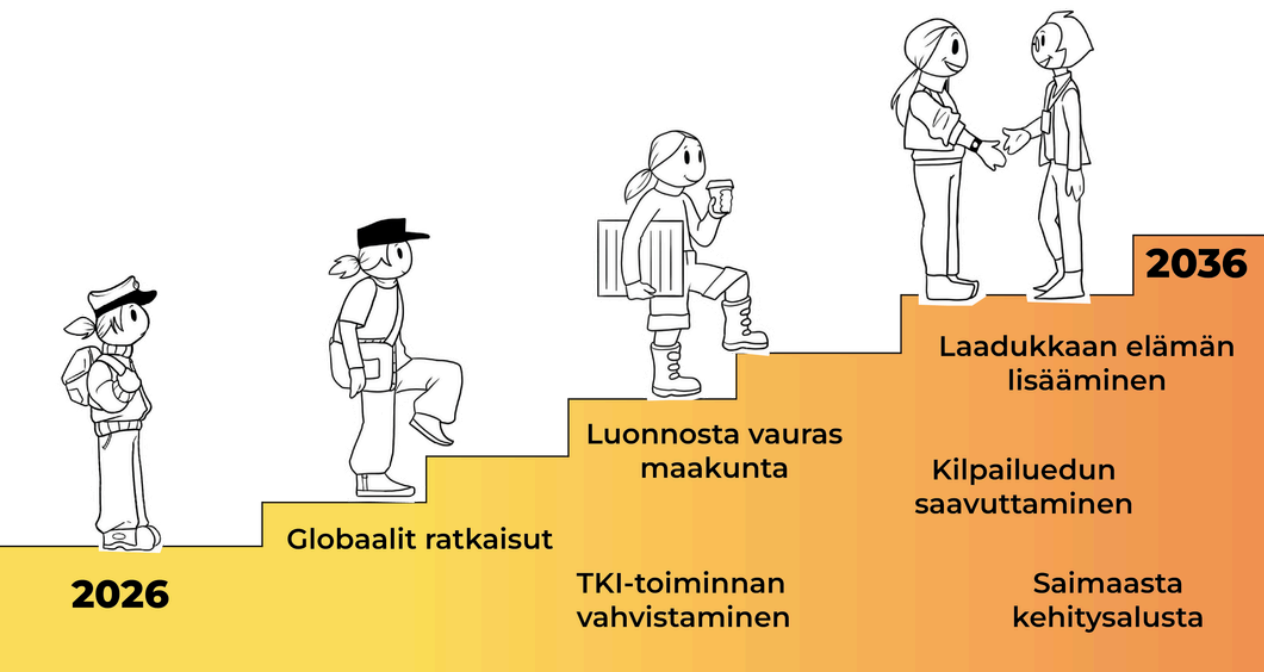
USEIMMIN VALITUT OSAAJAPROFIILIT:



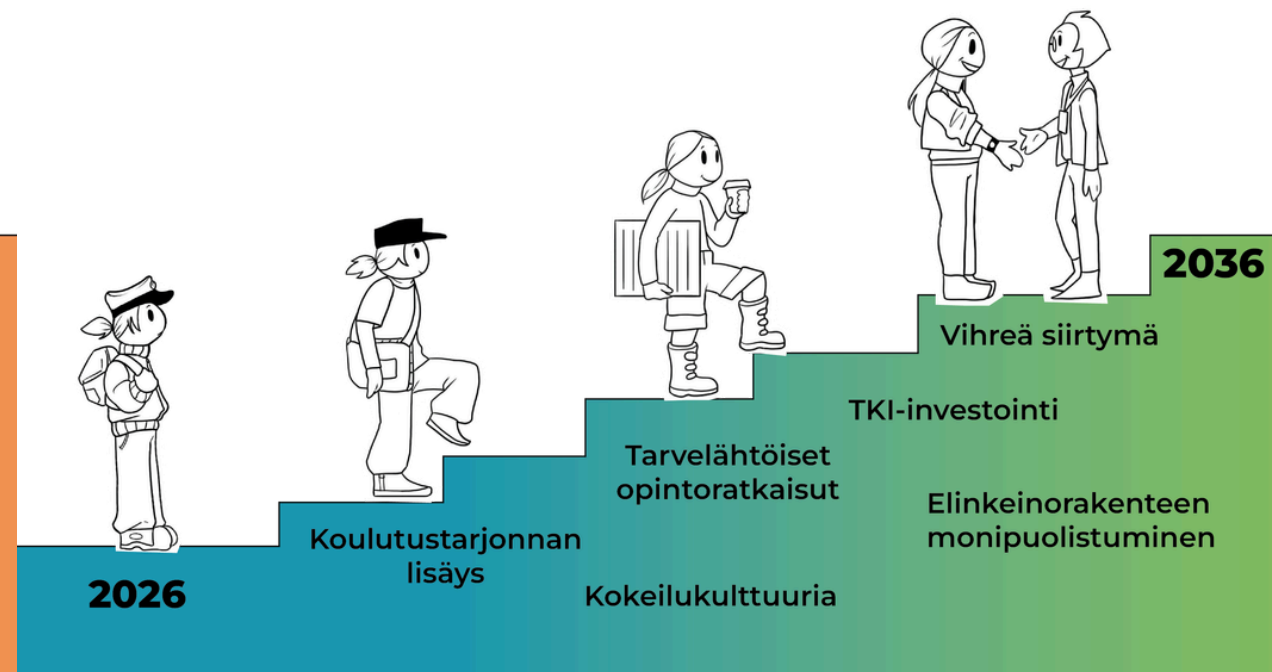
VÄHITEN KIINNOSTUSTA HERÄTTÄNEET OSAAJAPROFIILIT:



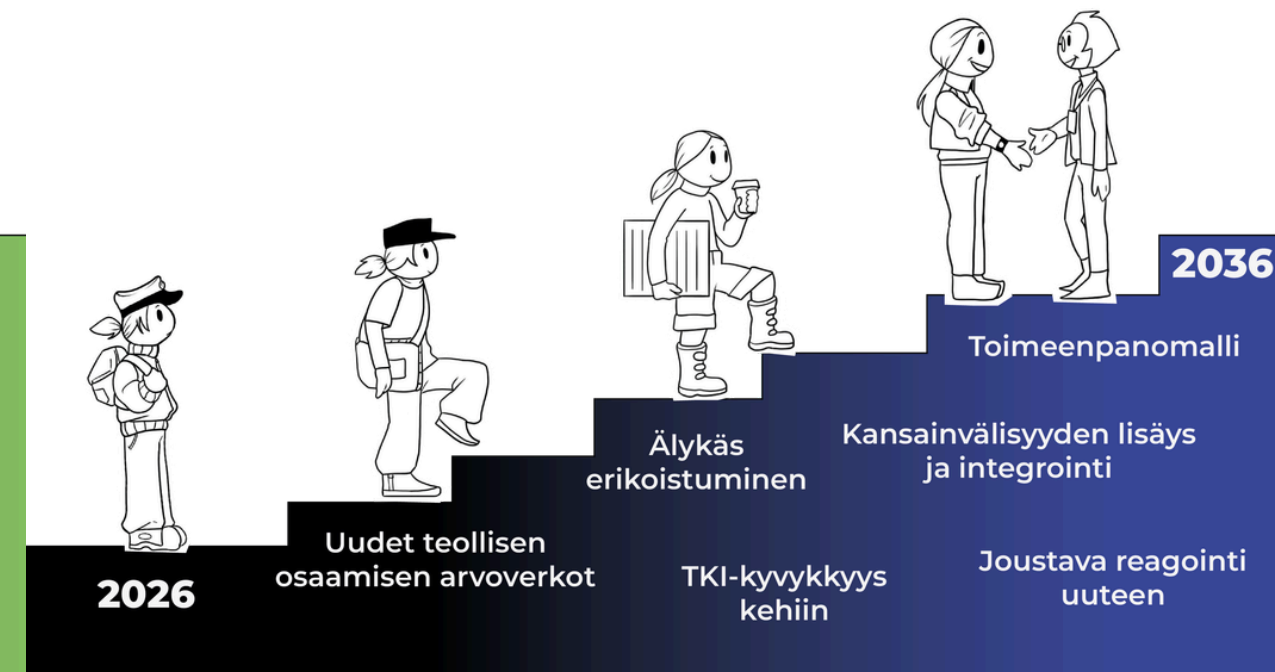
Osaamissiirtymä Etelä-Savo



Osaamissiirtymä Kymenlaakso



Osaamissiirtymä Etelä-Karjala



N Tuottavuuden kehittäminen.

Y Investointeja muutokseen vastaaviin teknologioihin.

T Ekosysteempipalvelujen kehittäminen.

Osaamissiirtymien pohjana on inhimillisyyden säilyttäminen teknologisoituvassa työelämässä.

- Perehdytys ja työn merkityksellisuuden tukeminen.
- Osaamisen tunnistaminen ja jatkuvan oppimisen toimintamallit.
- Yhteistyörakenteet.
- Tekoäly ja uudet teknologiat rekrytoinnin tukena.

2036

N Yhteisen tahtotilan ja ideoiden kirkastamista

Y TKI-panostuksia

T Suunnitelmallista kehittämistä verkostoissa.

Ytimessä on valmius kohdata epätäydellisyyttä ja vahvistaa osaamista.

- Oppimysönteisyys ja mentorointi.
- Teknologian aktiivinen hyödyntäminen rekrytoinnissa.
- Vetovoimainen ja tunnistettava työnantajakuva.
- Verkostomainen yhteistyö.
- Monimuotoisuutta tukeva kulttuuri.

2036

N Markkinatutkimusta ja investointeja uuteen kalustoon.

Y Resurssien uudelleen suuntaamista.

T Rekrytointimallien uudistamista.

Tarvitaan siirtymä kohti monimuotoisuuden ja osaamisen johtamista.

- Vetovoimainen työnantajakuva ja näkyvyys.
- Vastaanottava työyhteisö ja kulttuurinen ymmärrys.
- Jatkuva valmentaminen ja koulutusyhteistyö.
- Verkostomainen rekrytointi ja yhteistyörakenteet.

2036

“Vuonna 2036 jokaisen osaaminen pääsee käyttöön ja työ on antoisaa.”

“Panostusta lisäkouluttamiseen - ei voi olettaa, että löydämme valmista.”

“Työelämässä tapahtuvaa valmennusta, joka tukee työyhteisöä ja työntekijää onnistumaan.”

TUTUSTU NÄIHIN!

Tämän koosteen luomisessa on yhdistetty tietoa alla olevista lähteistä:

KaakkoACT - Ennakoiva tieto toiminnaksi

Osallistavaa ennakointia - kehittäjän tulevaisuustyöpajamenetelmät

Nuorten Kymenlaakso - Tästä tulevaisuuteen

Kymistämö - Osaajatarpeen kokonaiskuva

KATSO MYÖS TÄMÄ:

Tulevaisuudentutkimus tutuksi - Perusteita ja menetelmiä



Ennakoiva tieto toiminnaksi

www.xamk.fi/kaakkoact